

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KERJA TIM,
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MEDIKA MULYA
WONOGIRI**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

**HASTIN AWAN SAPUTRA
B 100 150 012**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KERJA TIM, DAN
PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
MEDIKA MULYA
WONOGIRI**

NASKAH PUBLIKASI

oleh:

HASTIN AWAN SAPUTRA

B100 150 012

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



(Ahmad Mardalis S.E, M.B.A)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KERJA TIM
DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT
MEDIKA MULYA
WONOGIRI**

oleh:

HASTIN AWAN SAPUTRA

B100 150 012

**Telah dipertahankan didepan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 06 Juli 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. **Ahmad Mardalis S.E, M.B.A**
(Ketua Dewan Penguji)
2. **Mabruroh S.E, M.M**
(Anggota I Dewan Penguji)
3. **Muhammad Sholahudin SE, M.Si**
(Anggota II Dewan Penguji)


(.....)


(.....)


(.....)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Syamsudin, M.M)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 28 Juli 2019

Penulis



HASTIN AWAN SAPUTRA

B100 150 012

PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, KERJA TIM, DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT MEDIKA MULYA WONOGIRI

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh keterlibatan karyawan, kerja tim, dan promosi jabatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Studi yang dilakukan pada Rumah Sakit Medika Mulya Kabupaten Wonogiri Provinsi Jawa Tengah. Sampel studi ini sebanyak 125 responden yang bekerja di Rumah Sakit tersebut. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis yang dipergunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinan, uji validitas dan reliabilitas. Hasil penelitian terakhir kuesioner sudah valid dan reliabel. Berdasarkan hasil analisis yang ditemukan maka dapat dijelaskan bahwa keterlibatan karyawan, kerja tim, dan promosi jabatan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Rumah Sakit tersebut.

Kata kunci: keterlibatan karyawan, kerja tim, promosi jabatan, kepuasan kerja

Abstract

The analysis of this study is about the influence of employee involvement, team work, and promotion on employee job satisfaction. The study was conducted at Rumah Sakit Medika Mulya, Wonogiri Regency, Central Java Province. The study sample was 125 respondents who worked at the Rumah Sakit. Data collection using a questionnaire. The analytical method used is multiple linear regression analysis, t test, F test, and determinant coefficient, validity and reliability test. The results of the last study questionnaire were valid and reliable. Based on the results of the analysis found, it can be explained that employee involvement, team work, and promotion have a positive and significant influence on employee job satisfaction at the Hospital.

Keywords: employee engagement, team work, job promotion, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Perkembangan jaman membuat perkembangan di dunia usaha sangat berubah secara drastis. Dimana tantangan yang dihadapi dunia usaha sangat kompetitif dan kompleks agar mampu bertahan dan berkembang perusahaan. Di dalam perkembangan perusahaan, hal yang paling penting adalah sumber daya manusia (SDM) (Adham, 2014). Perusahaan tanpa adanya sumber daya manusia, kegiatan operasional tidak akan berjalan atau tidak akan beroperasi. Sumber daya manusia yang dimaksudkan adalah karyawan. Sumber daya manusia ini adalah salah satu faktor yang sangat penting di dalam perusahaan baik perusahaan industri maupun

perusahaan jasa ini merupakan salah satu penentu dalam mencapai tujuan perusahaan yang ingin di capai (Ali dan Wajidi, 2013).

Secanggih apapun teknologi yang di gunakan di dalam sektor jasa usaha pada rumah sakit ini namun apabila tidak di dukung dengan sumber daya manusia yang memadai tidak akan menghasilkan output yang efektif dan efisien, dan dengan adanya tujuan individu organisasi dan perusahaan secara menyeluruh yang ingin di capai menuntun untuk sumber daya manusia pada rumah sakit tersebut bisa terintegrasi secara bersama-sama untuk mencapai tujuan, diketahui bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis dari organisasi yang harus selalu dikembangkan (Ajeigbe, Mc-Neese, Philips dan Leach, 2014). MSDM ini harus di pandang sebagai perluasan dari pandangan sebelumnya yang tradisional menjadi ke lebih modern untuk pengelolaannya secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan untuk mengelolanya (Kreitner dan Kinicki, 2005). Hal ini tentulah membutuhkan komitmen akan keterlibatan lebih tinggi dari staf manajemen sumber daya manusia (*Human Resources Management*) karena ini merupakan bagian dari fungsi manajemen.

Seorang manajer sumber daya manusia di sebagian besar organisasi dihadapkan pada tantangan untuk menarik dan mempertahankan karyawannya di organisasi (Ajeigbe, Mc-Neese, Philips dan Leach, 2014). Karena asset perusahaan adalah karyawan dan akan ditempatkan pada setiap lini perusahaan. Setiap organisasi akan memutar karyawan dari satu departemen ke departemen lainnya (Ali dan Wajidi, 2013). Seperti dalam studi yang dilakukan yaitu di rumah sakit, dimana rumah sakit merupakan tempat untuk seseorang apabila membutuhkan dalam hal memiliki penyakit. Menurut keputusan menteri kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Artinya rumah sakit harus siap sedia melakukan pelayanan kesehatan secara penuh dalam 24 jam karena berkaitan dengan penyakit tidak dapat ditentukan datangnya sehingga rumah sakit melakukan pelayanan 24 jam

tanpa henti setiap hari. Dengan melakukan pelayanan tersebut membuat karyawan harus bekerja secara ekstra.

Dalam hal penyakit, sumber daya manusia yang dimiliki haruslah memiliki kompetensi yang tinggi dan tidak ada kesalahan dalam melakukan diagnose terhadap penyakit. Ini dikarenakan yang berhubungan dengan kesehatan apabila salah diagnosis akan menyebabkan kematian pada seseorang. Tidak hanya itu dengan pelayanan penuh maka rumah sakit memiliki tanggung jawab penuh juga dalam hal melayani setiap pasien yang datang ke rumah sakit tanpa membedakan statusnya. Di rumah sakit yang melakukan pelayanan adalah seorang dokter baik special maupun umum serta para perawat yang harus siap sedia tanpa batasan waktu apabila terjadi panggilan mendadak harus siap melakukan pelayanan kesehatan. Dari Sumber daya manusia dengan memiliki tanggung jawab yang penuh dan kompetensi yang tinggi setiap dokter baik spesialis atau umum sehingga memiliki tekanan tersendiri terhadap profesinya tersebut.

Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi semua perusahaan tidak terkecuali dengan rumah sakit apabila rumah sakit melakukan pelayanan kesehatan dan itu menyangkut nyawa seseorang (Ali dan Wajidi, 2013). Tidak hanya itu peran serta pihak manajemen juga sangat penting, tanpa pihak manajemen rumah sakit tidak akan bisa berjalan karena semua keperluan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan yang mengatur, menyediakan dan memfasilitasi adalah pihak manajemen (Alkayed, 2017). Di rumah sakit semua melakukan tugas dan kewajiban serta melakukan sinkronisasi kebutuhan pelayanan kesehatan dengan kebutuhan rumah sakit dengan baik. Dengan tuntutan kerja yang tinggi sumber daya manusia yang terlibat dalam rumah sakit harus memiliki kinerja yang tinggi.

Kinerja organisasi dipandang sebagai bentuk pencapaian yang dihasilkan oleh karyawan kepada organisasinya. Kinerja karyawan pada setiap organisasi dianggap penting tidak hanya untuk pertumbuhan organisasi tetapi juga untuk pertumbuhan (Musriha, 2013). Organisasi harus mengetahui siapa pekerja terbaiknya, karyawan mana yang membutuhkan pelatihan tambahan dan karyawan yang tidak berkontribusi terhadap efisiensi dan kesejahteraan perusahaan atau

organisasi. Kinerja yang meningkat berarti kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan meningkat juga (Alkayed, 2017).

Kepuasan kerja mengacu pada fenomena komprehensif yang meliputi perasaan dan emosi individu terhadap pekerjaannya (Robbins, 2008). Selain itu, juga menentukan sejauh mana karyawan dalam suatu organisasi suka tidak menyukai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dan kepuasan lingkungan adalah fenomena yang saling terkait. Nassab (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sejauh mana seorang individu puas dengan pekerjaan yang sebenarnya (pelaporan, komunikasi, operasi, pipa ledeng dll) yang mereka lakukan dalam organisasi.

Kepuasan kerja mengacu pada sikap dan perasaan orang tentang pekerjaan mereka. Sikap positif dan positif terhadap pekerjaan mengindikasikan kepuasan kerja. Sikap negatif dan tidak menguntungkan terhadap pekerjaan mengindikasikan ketidakpuasan kerja (Aziri, 2011). Fenomena kepuasan kerja dan ketidakpuasan adalah fungsi dari dua sistem kebutuhan fisiologis dan psikologis. Kebutuhan fisiologis disebut faktor ekstrinsik atau kebersihan yang termasuk: pembayaran, pengawasan, tunjangan pinggiran, prosedur operasi, rekan kerja, dan komunikasi.

Kebutuhan psikologis disebut faktor intrinsik atau motivator yang meliputi: sifat pekerjaan, promosi, dan imbalan kontinjensi Aziri (2011). Faktor motivasi berasal dari sifat pekerjaan itu sendiri, bukan dari imbalan eksternal atau kondisi pekerjaan yang dapat mengarah pada kepuasan tetapi ketidakhadiran mereka hanya dapat menyebabkan kurangnya kepuasan dan bukan ketidakpuasan. Faktor kebersihan terkait dengan lingkungan kerja yang berada di luar karyawan dan dikendalikan oleh orang lain daripada orang itu sendiri yang dapat menyebabkan ketidakpuasan dan yang terbaik mereka dapat menghasilkan hanya kurangnya ketidakpuasan daripada kepuasan (Robbins, 2008).

Kepuasan kerja menyebabkan serangkaian pengaruh pada berbagai aspek kehidupan organisasi seperti pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, loyalitas dan absensi (Aziri, 2011). Misalnya kepuasan kerja mengarah pada peningkatan tingkat departemen dan organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja semakin tinggi pula tingkat loyalitas karyawan dan sebaliknya dan ketika

kepuasan tinggi, tingkat absensi cenderung rendah, ketika kepuasan rendah, tingkat absensi cenderung tinggi (Aziri, 2011).

Kepuasan kerja yang rendah di antara perawat menghasilkan hasil negatif yang memengaruhi kualitas dan biaya perawatan pasien. Meskipun biaya ketidakpuasan kerja perawat belum diukur secara langsung, tingginya biaya tingkat turnover telah ditetapkan dengan baik. Selain itu, hasil pasien yang buruk meningkatkan lama rawat inap, meningkatkan pemanfaatan sumber daya dan meningkatkan biaya perawatan. Perawat yang tidak puas di tempat kerja juga ditemukan menjauhkan diri dari pasien dan tugas keperawatan mereka (Shinde, 2014).

Dalam membangun kepuasan karyawan, studi ini menggunakan beberapa faktor yang pertama adalah keterlibatan kerja karyawan. Menciptakan dan mempertahankan kepuasan kerja dan keterlibatan dengan karyawan merupakan tantangan berkelanjutan bagi organisasi, membangun komitmen organisasi karyawan merupakan tantangan tambahan yang signifikan. Karyawan yang terlibat, puas dan berkomitmen merupakan tenaga kerja yang sangat produktif yang didambakan oleh manajemen (Bhattacharya, 2015). Neumark, Johnson dan Mejia (2013) mengemukakan bahwa tingkat tinggi dari rendahnya kepemimpinan senior yang diharapkan menimbulkan keprihatinan yang signifikan mengenai kualitas dan pengiriman layanan dari bisnis.

Karyawan yang terlibat, puas, dan berkomitmen memberikan keunggulan kompetitif bagi organisasi seperti produktivitas yang lebih tinggi (Shahid, 2013). Karyawan ini menunjukkan keterlibatan, kepuasan, dan komitmen mereka melalui layanan mereka kepada klien atau pelanggan dan membantu menghasilkan lebih banyak bisnis untuk organisasi (Andrew & Sofian, 2012). Organisasi ingin karyawan yang berdedikasi, puas dan berkomitmen bekerja untuk mereka karena karyawan ini memahami bagaimana mereka membantu memenuhi tujuan organisasi (Dobre, 2013). Karyawan yang terlibat, puas, dan berkomitmen cenderung tetap bersama perusahaan, yang membantu menciptakan keunggulan kompetitif dari produktivitas yang konsisten.

Manajemen harus mengembangkan pemahaman tentang hubungan antara keterlibatan, kepuasan kerja, dan komitmen karyawan mereka untuk

mempertahankan bakat yang diperlukan untuk pemeliharaan keunggulan kompetitif (Albrect, Bakker, Gruman, Mumany & Saks, 2015). Karyawan yang terlibat, puas, dan berkomitmen sangat penting untuk memastikan tenaga kerja yang sangat produktif (Das & Baruah, 2013). Dengan memahami tingkat keterlibatan, kepuasan, dan komitmen, organisasi dapat menentukan cara untuk meningkatkan praktik organisasi untuk mempertahankan anggota staf yang berharga.

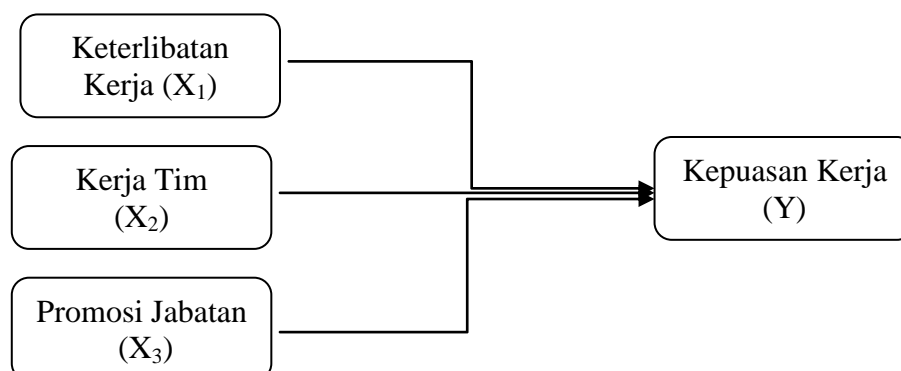
Struktur organisasi, pengalaman kerja, karakteristik pekerjaan, dan hubungan yang dibangun antara manajemen dan rekan kerja mempengaruhi keterlibatan, kepuasan, dan komitmen organisasi (Leite, de A. Rodrigues, & de Albuquerque, 2014). Karyawan yang cukup terlibat dan puas cenderung menghasilkan hasil yang luar biasa seperti peningkatan profitabilitas dan peningkatan produktivitas, sehingga komitmen ini sangat penting bagi organisasi (Geldenhuis, Laba, & Venter, 2014).

Faktor yang digunakan selanjutnya adalah kerja sama tim. Kerja tim telah dianggap oleh organisasi sebagai salah satu cara menyediakan lingkungan untuk menumbuhkan staf yang puas. Kerja tim telah dikaitkan dengan tingkat kepuasan staf kerja yang lebih tinggi (Collette, 2004). Hubungan antara kerja tim dan kepuasan kerja dalam tim rawat inap rumah sakit rawat inap perawatan akut, didefinisikan sebagai Perawat Praktis Berlisensi (LPN), asisten perawat (NAs) dan sekretaris unit (UAs) yang bekerja sama pada unit perawatan pasien untuk menyediakan keperawatan perawatan kepada sekelompok pasien rawat inap, telah menerima sedikit perhatian. Kualitas komunikasi, kualitas interaksi, peningkatan lingkungan kerja, jejaring sosial, kepercayaan di antara staf, bekerja menuju tujuan bersama, kepuasan kerja, kenikmatan kerja, pengurangan kelelahan, dan peningkatan umur panjang ditunjukkan sebagai hasil dari praktik kerja tim yang efektif (Lee, 2010).

Namun, meskipun tujuan bersama antara perawat dan dokter untuk memberikan perawatan kesehatan yang berkualitas dan bantuan kepada pasien, ada kesenjangan relasional ekonomi dan gender tradisional antara perawat dan dokter di mana dokter (terutama laki-laki) telah mempertahankan dominasi dan perawat, (terutama perempuan) telah menampilkan hormat (Sleem, 2011).

Perawat telah belajar untuk mengemas kontribusi mereka untuk perawatan pasien sedemikian rupa agar dapat diterima oleh dokter agar kontribusi mereka tidak segera diberhentikan oleh dokter (Lee, 2010).

Ini bertentangan dengan perilaku kerja tim dalam penelitian lain yang menunjukkan bahwa ketika anggota tim dapat mengekspresikan pikiran mereka, memperluas dan mencapai potensi mereka, mereka lebih cenderung bergaul dengan dan mengandalkan tim, menghasilkan kepercayaan, komitmen kepada tim, dan umur panjang pekerjaan (Sheng, Tian, Chen, 2010). Artinya bahwa dengan kerja sama tim seorang karyawan baik petugas medis maupun petugas administrasi akan memperoleh kepuasan kerja yang ditunjukkan pada tidak akan terjadi perputaran karyawan yang besar, komitmen tinggi, dan mampu mengeksplor potensi pada dirinya. Faktor terakhir pada promosi jabatan, Promosi dikatakan terjadi ketika karyawan membuat pergeseran ke arah atas dalam hierarki organisasi dan pindah ke tempat yang lebih bertanggung jawab (Dessler, 2008). Promosi dapat membuat peningkatan signifikan dalam gaji karyawan serta dalam rentang otoritas dan kontrol. Ini akan membantu para perusahaan untuk mengidentifikasi karyawan yang paling produktif di dunia bisnis pada saat yang sama karyawan yang diakui oleh organisasi mereka sendiri. Karyawan sendiri merasa menjadi kontributor yang efektif dan dengan demikian akan lebih puas dengan pekerjaan mereka karena merasa dihargai dalam perusahaan sehingga juga memiliki motivasi dalam meningkatkan pekerjaannya tersebut. Dari penjelasan diatas maka kerangka penelitian yang dibangun adalah:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Keterlibatan kerja yang tinggi terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja dan mampu menyurutkan niat keluar karyawan. Wexley dan Yulk (2003)

menyatakan bahwa kepuasan kerja itu di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri, dimana menunjukkan apakah suatu pekerjaan itu rutin, membutuhkan inisiatif atau membutuhkan kreativitas. Dengan adanya tuntutan inisiatif dan kreativitas dalam melaksanakan pekerjaan, maka secara tidak langsung karyawan harus bisa meluangkan sebagian besar waktu, tenaga, dan pikiran untuk pekerjaannya karena hal ini merupakan salah satu bagian penting bagi diri individu sehingga keinginan atau harapan dari para karyawan terpenuhi. Setiap karyawan mempunyai keinginan untuk dapat mencapai hasil kerja yang maksimal sesuai dengan harapan individu. Harapan inilah yang nantinya akan mempengaruhi tinggi rendahnya keterlibatan kerja individu dalam melakukan tugasnya agar kepuasan kerja karyawan itu ada.

H₁ = Diduga Ada Pengaruh yang Signifikan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Penyelenggaraan kerjasama tim dilakukan karena pada saat ini tekanan persaingan semakin meningkat. Keberhasilan organisasi akan semakin bergantung pada *teamwork* daripada bergantung pada individu-individu yang menonjol. Konsep tim maknanya terletak pada ekspresi yang menggambarkan munculnya sinergi pada orang-orang yang mengikatkan diri dalam kelompok yang disebut dengan tim (Musriha, 2013). Kerjasama Tim merupakan suatu kebiasaan yang dilakukan manusia untuk memenuhi pencapaian tujuan bersama, demikian juga hal ini terjadi pada perusahaan yang membagi-bagi kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan dengan efektif. Performa seseorang akan lebih terlihat apabila dibandingkan langsung dengan pegawai lainnya di dalam tim. Penilaian kerja ditunjukan untuk menilai kualitas dan kuantitas kerja para karyawan dengan membandingkan kemampuan pegawai pada rekan rekannya yang lain. Sehingga dengan kerja tim akan terlihat cara kerjanya, bentuknya dan potensi kerja yang akan berdampak pada seseorang akan merasa puas dan tidak nya dalam bekerja di sebuah tim (Hatta, Musnadi dan Mahdani, 2017).

H₂ = Diduga Ada Pengaruh yang Signifikan Kerja Tim Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

Promosi adalah pergeseran karyawan dalam mendapatkan kompensasi yang lebih tinggi dari pekerjaannya. Perpindahan seorang karyawan dalam hirarki

organisasi yang biasanya mengarah pada peningkatan tanggung jawab untuk peningkatan kompensasi yang lebih tinggi (Sitati dkk, 2016). Definisi lain dari promosi adalah penugasan kembali seorang karyawan untuk mendapatkan tingkatan pekerjaan yang lebih tinggi. Promosi adalah bukti pengakuan kinerja karyawan. Seseorang yang mempromosikan ingin menjadi kinerja yang baik dalam pekerjaannya. Promosi sangat penting bagi perusahaan, karena promosi berarti stabilitas perusahaan dan semangat karyawan ingin lebih terjamin (Samuel & Chipunza, 2009). Promosi dapat mempengaruhi kinerja dikarenakan dengan adanya promosi karyawan merasa lebih dihargai dan diperhatikan hasil kerjanya dimana juga dapat meningkatkan kesejahteraan setiap karyawan.

Menurut Noor, Khan dan Naseem (2015) promosi kerja memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja. Menurut Saharuddin dan Sulaiman (2016) promosi ada dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan hubungan positif yang signifikan antara promosi terhadap pekerjaan karyawan tetapi hanya pada tingkat sedang. Karena alasan ini, pemerintah daerah harus meningkatkan upaya untuk memaksimalkan tingkat kepuasan di antara karyawan dengan menekankan promosi mereka yang akan berdampak pada kinerjanya. (Aminuddin, dan Yaacob, 2011).

H₃ = Diduga Ada Pengaruh yang Signifikan Promosi jabatan Terhadap Kepuasan Kerja karyawan

2. METODE

Desain penelitian adalah rancangan dari model penelitian yang menjadikan proses dan hasil penelitian menjadi valid, objektif, efisien dan efektif (Jogiyanto, 2004). Desain penelitian ini dengan menggunakan metode survey dimana peneliti akan menyebarkan kuesioner kepada responden secara langsung. Pengambilan data dengan survey bergantung pada kemauan, kejujuran, dan keadaan responden. Dilihat dari waktunya, penelitian ini merupakan kategori *cross section* yaitu data diambil dan dikumpulkan dalam sekali pengambilan saja dalam menjawab pertanyaan pada kuesioner dan membutuhkan sehari-hari bahkan berminggu-minggu dalam mengumpulkannya. Analisis diambil berdasarkan jawaban setiap individu sehingga dalam menjawab akan berbeda-beda sesuai dengan apa yang

dirasakan oleh setiap individu tersebut. Pengumpulan data dengan kuesioner sudah ditentukan jawabannya dengan skala *likert* 1-5.

Dalam studi yang digunakan adalah di Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri dan penelitian ini difokuskan kepada karyawan sehingga populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri. Teknik pengambilan sampel dengan *Convenience Sampling* pada karyawan Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri. Penelitian ini dalam pengambilan sampel yang mempertimbangkan dari sisi kemudahan dalam mendapatkan responden. Teknik analisis data menggunakan analisis diskriptif, pengujian instrumen data (uji validitas dan reliabilitas), analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi

Model	β	t	Sig.	Keterangan
Konstan	12,719			
Keterlibatan Kerja (X_1)	0,239	2,250	0,026	Signifikan
Kerja Tim (X_2)	0,279	2,787	0,006	Signifikan
Promosi Jabatan (X_3)	0,494	3,918	0,000	Signifikan
F	24,025	Sig.	0,000	Signifikan
R	0,611	R Square	0,373	

Sumber: Hasil Analisis, 2019

Regresi linier berganda adalah untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Persamaan yang dihasilkan berdasarkan Tabel 1 adalah:

$$Y = 12,719 + 0,239 X_1 + 0,279 X_2 + 0,494 X_3 + e \quad (1)$$

Keterangan:

X_1 : Keterlibatan Kerja

X_2 : Kerja Tim

X_3 : Promosi Jabatan

3.1 Uji t

Hasil variabel keterlibatan kerja (X_1) yang didapat menunjukkan bahwa nilai koefisien t sig. sebesar 0,026 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak artinya

dijelaskan variabel keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri, Jawa Tengah.

Hasil variabel kerja tim (X_2) menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,006 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dapat dijelaskan variabel kerja tim berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri, Jawa Tengah.

Hasil variabel promosi jabatan yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai sig. sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dapat dijelaskan variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri, Jawa Tengah.

3.2 Uji F

Hasil yang disajikan menunjukkan bahwa nilai F sig. sebesar 0,000. Pada F sig. $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dapat dijelaskan bahwa secara simultan variabel keterlibatan kerja, kerja tim dan promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri, Jawa Tengah.

3.3 Koefisien Determinan

Hasilnya dapat dijelaskan bahwa nilai *r square* 0,373 (37,3%) artinya bahwa model variabel keterlibatan kerja, kerja tim dan promosi jabatan mampu memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 37,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel independennya lainnya sebesar 62,7%.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

- a. Sesuai pada Hipotesis pertama yang menyatakan ada dugaan variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja terbukti benar yang dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri, Jawa Tengah dengan koefisien arahnya positif dan t. sig 0,026.
- b. Sesuai pada Hipotesis kedua yang menyatakan ada dugaan variabel kerja tim terhadap kepuasan kerja terbukti benar yang dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan kerja tim berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri, Jawa Tengah dengan koefisien arahnya positif dan t. sig 0,006.

- c. Sesuai pada Hipotesis ketiga yang menyatakan ada dugaan variabel promosi jabatan terhadap kepuasan kerja terbukti benar yang dibuktikan dengan hasil penelitian ini yang menyatakan promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Rumah Sakit Medika Mulya Wonogiri, Jawa Tengah dengan koefisien arahnya positif dan t. sig 0,000.

4.2 Saran

a. Pihak Rumah Sakit

Hasil ini sebagai bahan untuk menjelaskan bagaimana fenomena yang terjadi dalam kaitannya keterlibatan kerja, kerja tim, dan promosi jabatan dalam meningkatkan kepuasan kerjanya. Dari jawaban hasil penelitian dijadikan evaluasi secara menyeluruh untuk dilakukan perbaikan apabila masih ada kekurangan dalam menjalankan proses kerja untuk mendapatkan kepuasan kerja karyawan atau dilakukan peningkatan apabila sudah dianggap baik dalam menjalankan proses kerja untuk mendapatkan kepuasan kerja rumah sakit.

b. Penelitian Masa yang akan datang

Hasil penelitian ini diharapkan untuk jangka panjang dikarenakan model yang diteliti belum mampu menjelaskan kepuasan kerja maka ada variabel yang belum mampu diungkapkan dalam penelitian ini sehingga perlu adanya tambahan variabel yang diperlukan dalam mendapatkan kepuasan kerja karyawan seperti *human capital*, disiplin kerja, motivasi kerja dan lain sebagainya.

Tidak hanya itu juga perlu adanya penambahan sampel penelitian yang harus diperbanyak agar hasilnya lebih real sesuai fakta dalam membaca fenomena yang terjadi di Rumah sakit tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Adham, Ayman. 2014. Employee Involvement and its Impact on job Satisfaction and Organisational Commitment (Evidence from the 2011 Workplace Employment Relations study), International Journal of Sciences: Basic and Applied Research (IJSBAR), Volume 18, No 2, pp 368-400

- Ajeigbe DO, McNeese-Smith D, Phillips LR, Leach LS. 2014. Effect of Nurse-Physician Teamwork in the Emergency Department Nurse and Physician Perception of Job Satisfaction. *J Nurs Care* 3, 1,: 148, Pages 1-6, doi:10.4172/2167-1168.1000141
- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. 2015. Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2, 7-35. doi:10.1088/JOEPP-08-2014-0042
- Ali, Raja Muhammad; dan Wajidi, Faraz Ahmed. 2013. Factors Influencing Job Satisfaction in Public Healthcare Sector of Pakistan, *Global Journal of management and Business Research Administration and Management* Volume 13 Issue 8 Version 1.0, Pages. 61-66
- Alkayed, Waiel. 2017. The Effect of Corporate Social Responsibility on Job Satisfaction (Empirical Study on Jordanian Private Hospital), *European Journal of Business and Management*, Vol.9, No.12, Pages 1-5
- Andrew, O. C., & Sofian, S. 2012. Individual factors and work outcomes of employee engagement. *Procedia—Social and Behavioral Sciences*, 40, 498–508. doi:10.1016/j.sbspro.2012.03.222
- Aziri B (2011) Job satisfaction: A literature review. *Mana Res Prac* 3: 77-86.
- Bhattacharya, Y. 2015. Employee engagement as a predictor of seafarer retention: A study among Indian officers. *Asian Journal of Shipping and Logistics*, 31, 295- 318. doi:10.1016/j.ajsl.2015.06.007
- Das, B. L., & Baruah, M. (2013). Employee retention: A review of literature. *ISOR Journal of Business and Management*, 14(2), 08-16. doi:10.9790/487X-1420816
- Dessler, G. 2008. *Human Resource Management*. 11th Edition, New Jersey: Pearson Education.
- Dobre, O.-I. (2013). Employee motivation and organizational performance. *Review of Applied Socio-Economic Research*, 5, 53-60. Retrieved from <http://www.reaser.ru>
- El Sayed KA, Sleem WF. 2011. Nurse-physician collaboration: A Comparative study of the attitudes of nurses and physicians at Mansoura University Hospital. *Life Science Journal* 8: 104-46.
- Geldenhuis, M., Laba, K., & Venter, C. M. 2014. Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology* 40(1), 1–10. doi:10.4102/sajip.v40i1.1098
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hatta, Muhammad; Musnadi, Said; dan Mahdani. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan

- Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh, Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, Volume 1, No. 1, pp. 70-80
- Jogiyanto H.M. 2004. Analisis dan Desain Sistem Informasi, Edisi Kedua. Yogyakarta
- Kalisch BJ, Lee KH. 2010. The impact of teamwork on missed nursing care. Nurs Outlook 58: 233-241.
- Kreitner, Robert dan Kinicki, Angelo. 2005. Perilaku Organisasi: Organizational Behaviour. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Leite, N. R. P., de A. Rodrigues, A. C., & de Albuquerque, L. G. 2014. Organizational commitment and job satisfaction: What are the potential relationships? *Brazilian Administration Review*, 11, 476–495. doi:10.1590/1807-7692bar2014276
- Musriha. 2013. Influence of Teamwork, Environment on Job Satisfaction and Job Performance of the Cigarette Rollers at Clove Cigarette Factories in East Java Indonesia, Developing Country Studies. ISSN 2224-607X (Paper) ISSN 2225-0565 (Online, Vol.3, No.2, Pages 32-40
- Nassab, R. 2008. Factors influencing job satisfaction amongst plastic surgical trainees: experience from a regional unit in the United Kingdom, European Journal of Plastic Surgery, Vol. 31: 55-58.
- Noor, Zahid, dkk 2015. *Impact Of Job Promotion And Job Advancement On Job Satisfaction In Universities Of Kpk Province Of Pakistan*, Sci.Int.(Lahore),27(2),1499-1505.
- Robbins SP dan Judge T. A 2008. Essentials of Organizational Behavior. 9th edition. Upper Saddle River: NJ: Prentice Hall.
- Saharuddin, Dan Sulaiman. 2016. The Effect Of Promotion And Compensation Toward Working Productivity Through Job Satisfaction And Working Motivation Of Employees In The Department Of Water And Mineral Resources Energy North Aceh District. International Journal Of Business And Management Invention, Volume 5 Issue 10, PP: 33-40.
- Shahid, A. 2013. Gaining Employee Commitment: Linking To Organizational Effectiveness. *Journal of Management Research*, 5(1), 250-268. doi:10.5296/jmr.v5i1.2319
- Sheng CW, Tian YF, Chen MC. 2010. Relationships Among Teamwork Behaviour, Trust, Perceived Team Support, And Team Commitment. Social Behaviour and Personality 38: 1297-306.
- Sugiyono. 2014. Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)